

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

LUCIANA REGINA KOSOSKI

TRABALHO E SUBJETIVIDADE: QUAIS AS IMPLICAÇÕES PSICOLÓGICAS DO  
NOVO MODELO DE PRODUÇÃO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

CURITIBA

2015

LUCIANA REGINA KOSOSKI

TRABALHO E SUBJETIVIDADE: QUAIS AS IMPLICAÇÕES PSICOLÓGICAS DO  
NOVO MODELO DE PRODUÇÃO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

Trabalho apresentado como requisito parcial para a obtenção do grau de Especialista em Gestão de Talentos e Comportamento Humano no Curso MBA em Gestão de Talentos e Comportamento Humano, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Profa. Dra. Elaine Cristina Schmitt Ragnini

CURITIBA

2015

## **RESUMO**

O presente artigo analisa as transformações sociais e psicológicas que foram introduzidas pelo modelo de produção de trabalho contemporâneo e qual o impacto que as novas organizações de trabalho causam na subjetividade do trabalhador. O estudo tem também como objetivo entender o poder das organizações no controle do comportamento de seus funcionários visando maior produtividade e lucro. No primeiro momento o artigo traz um breve histórico de como eram as formas de trabalho na Antiguidade, na Idade Média e no Capitalismo. Posteriormente são expostas as mudanças que ocorreram e que ainda ocorrem em relação a subjetividade do trabalhador frente a forma de produção. Ainda, discute-se sobre os valores morais e éticos que são diretamente influenciados pelas formas de gestão das organizações e o lugar que o trabalho ocupa na sociedade contemporânea, que tem como principal característica o consumo. Por fim, são analisadas as consequências da falta de sentido no trabalho e como as exigências do modelo de produção podem comprometer o funcionamento psíquico do indivíduo, levando – o ao sofrimento mental.

Palavras-chave: Trabalho; subjetividade; sofrimento mental.

## **ABSTRACT**

This article analyzes the social and psychological changes that were introduced by the contemporary work of production model and what impact the new work organizations cause the worker's subjectivity. The study also aims to understand the power of organizations in controlling the behavior of its employees seeking greater productivity and profit. At first the article provides a brief history of how the ways of work were in antiquity, the Middle Ages and Capitalism. Later changes that have occurred and still occur in relation to subjectivity of the worker facing the form of production are exposed. It also talks up on the moral and ethical values, which are directly influenced by forms of management of organizations and the place that work occupies in contemporary society, whose main characteristic is consumption. Finally, the consequences are analyzed of no sense at work and how the requirements of the production model may compromise the psychological functioning of the individual, leading - to the mental suffering.

Keywords: Labor; subjectivity; mental suffering

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>7</b>
2.1	Breve histórico sobre o trabalho.....	7
2.2	Subjetividade e os sentidos do trabalho.....	12
2.3	Sufrimento mental e trabalho .....	17
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>20</b>
<b>4</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>20</b>
	REFERÊNCIAS.....	22

## 1 INTRODUÇÃO

As formas de produção e os sentidos do trabalho passam por mudanças significativas. Estas mudanças estão ligadas diretamente às organizações e à maneira de gerenciar, mas também às formas de ser do sujeito. Historicamente e politicamente a humanidade se estrutura em função do trabalho e por isso é preciso analisar a dimensão do trabalho na sociedade contemporânea e como ele se estende às questões mais íntimas do indivíduo, alterando sua forma de pensar, de produzir e de se relacionar.

Para Araújo e Sachuk (2007) muitas transformações importantes vêm ocorrendo no mundo do trabalho. Mudanças radicais na forma de desenvolver o trabalho são decorrentes das novas formas de produção e de organização do trabalho, podendo-se citar, por exemplo, o desenvolvimento e a inserção de novas tecnologias no processo produtivo e as novas formas de trabalho, como a terceirização e o trabalho informal e autônomo. Pode-se dizer que o trabalho antes rígido e estático, que era executado com gestos preestabelecidos e isolados, dá lugar ao trabalho mais flexível, permitindo que o trabalhador imprima seu jeito de fazer no processo de trabalho, ainda que dentro de um certo sistema de qualidade. Compreender estas mudanças, a partir de seus motivos e suas formas, bem como suas implicações para o mundo do trabalho e para a sociedade não é somente um desafio para administradores, mas também para aqueles que estão ligados direta e indiretamente à organização do trabalho. Ainda, para Araújo e Sachuk (2007) não só a questão de como se organiza o trabalho é importante, mas também a dicotomia entre o saber e o fazer deve ser levada em consideração, pois muitas vezes o trabalhador não se reconhece mais em seu fazer e seu saber pode ser expropriado pela organização e pelo capital, descaracterizando-o como sujeito. Outro ponto a ser levado em consideração é que o trabalho na era moderna marcada pela tecnologia e globalização tornou-se uma atividade frequente e incessante que permite ao indivíduo que ele se renove e se recrie a cada dia, porém ao mesmo tempo escraviza-o na busca constante de estar sempre atualizado e envolvido com sua carreira.

Para Andery e Sérgio (2003) o trabalho é uma categoria que permite explicar o passado e como era a constituição do homem, e com isso propor práticas inovadoras para construir uma nova sociedade.

Jerez (1997) afirma que, independentemente de qualquer formação social, o trabalho é a condição da existência humana e da necessidade natural de mediar o metabolismo, o que se dá entre o indivíduo e a natureza. Pode-se dizer que o homem consegue, por meio de seu trabalho, transformar a natureza. Para Codo (1984) a relação de dupla transformação entre o homem e a natureza gera um significado, ou seja, o trabalho é o ato de transmitir significado à natureza, a capacidade que o trabalho tem de transformar e ser transformado e de possibilitar a realização e o prazer também pode ser quebrado e gerar desprazer e sofrimento. Já na origem etiológica da palavra podemos reconhecer que a própria palavra trabalho, que vem do latim *tripaliari*, significa castigar com tripalium (três paus), conhecido instrumento de tortura da Roma Antiga.

Neste sentido, considerando a importância do trabalho humano para o desenvolvimento da humanidade, bem como para o desenvolvimento do psiquismo e das produções subjetivas, objetiva-se, com esse trabalho, delimitar e compreender os modos de produção social e suas relações com a produção da subjetividade.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Breve histórico sobre o trabalho**

Na Antiguidade o trabalho não era tratado com nobreza, os gregos cultivavam como ideal a sabedoria, e o trabalho pesado geralmente era executado pelos escravos que eram utilizados para livrar os cidadãos das tarefas servis e pesadas. Cabe ressaltar que no auge da civilização grega a cidadania e o direito ao voto eram restritos a uma pequena classe de privilegiados. A noção de trabalho para os gregos estava diretamente ligada à utilização das mãos com utensílios rudimentares e o descaso aparente pelo trabalho seria em relação à simplicidade e a não exigência de uma qualificação para desenvolver determinada atividade. As contribuições dos

gregos foram bastante significativas no plano das artes, da filosofia, da política, porém o baixo desenvolvimento de técnicas e invenções e a baixa produtividade foram resultado de uma sociedade que encarava o trabalho como degradante (CARMO, 2005).

Na Idade Média, o trabalho tinha como finalidade a manutenção da sobrevivência. Grande parte da população encontrava-se ligada à terra, pois era essa a essência da base econômica. Conforme Rubano e Moroz (2003), a unidade econômica no Feudalismo era o Feudo, sendo auto-suficiente do ponto de vista econômico. O indivíduo trabalhava na produção agrícola, na indústria caseira, na criação de animais. Visava-se produzir somente o que se consumia, de maneira que o trabalho apresentava-se como uma extensão do ser e do contexto no qual este estava inserido. As relações de trabalho se organizavam de forma simples e o essencial no feudalismo era o vínculo pessoal, que podia ser de duas formas: da relação entre suserano e vassalo (quer entre nobres, quer entre membros do clero) ou entre senhor e servo (RUBANO e MOROZ, 2003). Nesta época a economia advinha da produção agrícola e de outros meios que geralmente eram ligados à natureza, a jornada de trabalho e o uso do tempo dependiam na maioria das vezes das condições climáticas e nesse sentido havia uma relativa liberdade entre trabalhador e o tempo.

Heller (1999) afirma que a vida pré moderna era legitimada pela tradição. O trabalho, nesse período, não era considerado (e nem poderia ser) instrumento de ascensão social, estando ligado à essência do indivíduo, uma vez que a posição do indivíduo na sociedade era um desígnio da vontade divina. O desenvolvimento técnico neste período também não fazia sentido, pois a ordem natural não podia ser perturbada. O catolicismo, como ordem e ideologia predominante à época, enfatizava a virtude dos humildes e desaprovava a conduta dos poderosos e se havia uma exaltação do trabalho era no sentido de ocupar as pessoas, discipliná-las e de restaurar a pureza da mente.

Mais além, com o desenvolvimento do comércio e das cidades ocorreram transformações significativas na Sociedade Feudal - as cidades começaram a ter vida própria e se tornaram centros produtores e comerciais, facilitando a troca e o intercâmbio entre pessoas de diferentes locais, dando lugar ao mestre e ao



aprendiz, que estabeleciam relações de dependência e obrigações. Neste momento, o trabalho artesanal ganhou espaço e o trabalho do artesão envolvia um conhecimento completo de todo o processo de produção, que mais tarde, com o início da industrialização, passa a ser fragmentado e específico. Com o desenvolvimento do comércio e das atividades artesanais, organiza-se uma nova estrutura social: a sociedade capitalista (RUBANO; MOROZ, 2003). O início da indústria moderna foi marcada pela classe de trabalhadores livres e sem propriedade e pela existência de capital acumulado. Para Pereira e Gioia (2003) os homens se dividiram entre o *trabalhador livre* assalariado e o *burguês*, proprietário dos meios de produção.

O funcionamento feudal, existente até então, já não bastava mais para as novas necessidades que estavam surgindo. A manufatura tomou seu lugar e os mercados não paravam de crescer, aumentando a necessidade de produtos. Quando esta demanda de produtos começou a aumentar, a manufatura também já não bastava mais e a máquina e o vapor revolucionaram a produção industrial. Grandes centros urbanos foram criados e grande parte da população deixou a vida rural, a sociedade despertava para uma nova era, os meios de comunicação, as estradas de ferro e a navegação a vapor facilitavam o acesso às cidades e os produtos podiam ser enviados com maior rapidez de um lugar a outro, favorecendo a economia. O crescente uso de maquinários e a divisão do trabalho fazem com que os operários se organizem nas fábricas e que crianças e mulheres sejam arrancadas do lar para as fábricas (MARX; ENGELS, 1999).

As crianças também estavam inseridas no processo produtivo, sendo importantes para o crescimento da produção, já que eram mais obedientes em virtude da fragilidade e por trabalharem por menores salários ou piores condições. Mantoux (2002) afirma que as crianças eram exploradas e frequentemente punidas para trabalharem arduamente e manter-se acordadas. As fábricas eram locais sem higiene e insalubres, os acidentes eram frequentes e a jornada de trabalho podia durar 14, 16 ou 18 horas.

Com o desenvolvimento do processo de produção capitalista, constata-se que na sociedade pré-industrial não havia uma diferença nítida entre o trabalho e o lar. A vida familiar geralmente acontecia junto da atividade produtiva, a formação

educacional para muitos estava descartada, pois faria os jovens ter acesso a livros e publicações perigosos que poderiam fazer com que quisessem se igualar em direitos aos seus superiores, a arte de transmitir conhecimentos e experiências estava ligada ao ritmo da produção artesanal que foi progressivamente extinta (CARMO, 2005).

As máquinas e instrumentos de trabalho eram fabricados para se adaptar aos membros humanos e aos ritmos de trabalho, o pé, por exemplo, servia como “motor” para o pedal de máquinas simples, porém com a evolução da tecnologia foi o homem quem precisou se adaptar ao ritmo das máquinas. De acordo com Bittar (1997), depois de um prolongado período de crescimento da produção, o homem tornou-se apenas uma extensão da máquina, ou seja, foi transformado em um meio para alcançar um fim maior: o lucro. Neste período histórico surge uma nova concepção produtivista que foi disseminada por indústrias do mundo todo, fundando uma nova ideologia do trabalho. Esta nova concepção de trabalho foi denominada de *taylorismo*.

De acordo com Carmo (2005), o *taylorismo* visa à racionalização da produção, evitando desperdício de tempo. A sociedade do trabalho introjetou uma obsessão pelo relógio como uma manifestação concreta do tempo transformado em mercadoria. Taylor<sup>1</sup> acreditava que o homem não trabalha porque gosta, mas por este ser um recurso à sobrevivência - pela recompensa material e econômica a complexidade do saber operário é reduzida e todo o saber concentra-se na cúpula da empresa: o desinteresse pela atividade é introduzido, e o trabalho, para o autor, não é visto como um ato existencial. Segundo Heloani (1994) o método taylorista beneficiava aqueles que mais produziam e punia os indiferentes, pois tinha como meta e como princípio de trabalho a eficiência e a organização de trabalho. Este período foi marcado pelo controle e pelo monitoramento dos movimentos dos trabalhadores e pelo individualismo e ausência do cooperativismo, visto que, cada operário realizava uma tarefa, distinta da tarefa de seu colega de trabalho.

Taylor<sup>1</sup> abre espaço para o aparecimento da linha de montagem criada por Henry Ford, onde a mecanização do trabalho aparece em nível elevado e a

---

<sup>1</sup> Frederick W. Taylor (1856 – 1915) criou a Teoria da Administração Científica na qual fundamenta-se na aplicação de métodos da ciência positiva, racional e metódica aos problemas administrativos, a fim de alcançar a máxima produtividade.

autonomia e a iniciativa dos trabalhadores são reduzidas. O modelo *fordista*, como foi chamado, era marcado pela produção e consumo em massa, e por ganhos de economia de escala. Através de uma esteira o operário era fixado em seu posto de trabalho para que as peças viessem até ele objetivando sempre uma maior produtividade e evitando o desperdício do tempo. Em contrapartida, a repetição das atividades e a falta de comunicação entre os trabalhadores fazia com que os mesmos não suportassem por muito tempo a atividade. Para Borges (1999), o trabalho neste período passa a ser considerado como uma mercadoria que garante salários, benefícios, assistência, mas é ao mesmo tempo pobre de conteúdo, entediante, monótono, parcelado e mecanizado.

Segundo Melo (2008) o modelo fordista/taylorista proporcionou o crescimento econômico e uma acumulação e reprodução do capital (período conhecido como Anos Dourados do Capitalismo). O êxito não só aconteceu no que se diz respeito ao aumento da produtividade, mas também na conquista dos direitos trabalhistas, como a redução da jornada de trabalho e aumento dos salários.

Com a recessão instaurada em meados de 1970 o modelo fordista estava sendo abalado e entrando em declínio. Novas demandas de produção aparecem e mudanças ocorrem nas indústrias devido às pressões competitivas internacionais, a globalização da economia e a concorrência japonesa. Para Antunes (2007) o modelo japonês causou impacto, pois apresentava maior flexibilidade e permitia ao trabalhador operar com várias máquinas, não seguindo a dinâmica de trabalho parcelado como era no *fordismo*, já que o trabalhador torna-se polivalente. O modelo que estava sendo disseminado era o *toyotismo*, ou *modelo japonês*, onde o consumo é o que vai determinar o que será produzido, ou seja, a demanda da sociedade em relação ao produto é o que irá nortear a produção, trabalhando com estoque mínimo e repondo produtos somente após a venda.

A atividade produtiva no *toyotismo* estava baseada na participação dos trabalhadores em diferentes máquinas e em funções distintas que eram definidas de acordo com a demanda e as necessidades da empresa, a alternância de postos de trabalho entre os operários possibilitava maior comunicação entre eles, promovendo o trabalho em equipe.

A inovação tecnológica deste período foi a automação – mecanismo de parada automática acoplado às máquinas com o objetivo de detectar algum defeito no transcorrer da fabricação. Esta inovação permitia o funcionamento das máquinas sem a supervisão constante do homem. A produção taylorista está baseada nas demandas do mercado e isto irá repercutir na dimensão subjetiva do trabalho. A estrutura do *toyotismo* visa trabalhar com um número reduzido de funcionários aumentando as horas extras e o trabalho temporário, o trabalhador entra em contato com as exigências e as pressões do mercado (prazos, metas, riscos, produtividades) incorporando o ideal da empresa como seu. O controle neste período não é feito individualmente, mas em equipe, onde a própria equipe se organiza e cobra de seus membros, a manipulação fica mais evidente, pois o modelo de gestão é mais participativo e envolvente, interiorizando os objetivos da empresa como se fossem objetivos do próprio funcionário. As técnicas de controle passam a ser mais subjetivas do que físicas.

Considerando os aspectos históricos, compreende-se que o trabalho sofreu modificações em sua forma de realização e, conseqüentemente, em seus sentidos, o que teve efeitos no processo de produção de subjetividades.

## 2.2 Subjetividade e os sentidos do trabalho

Não se pode dizer que somente as formas de produção do trabalho mudaram com o passar dos anos e o decorrer da história, mas também a maneira como o trabalhador passa a compreender o trabalho e se relacionar com ele. De acordo com Enriquez (1995) e Heloani (1996) o lugar que é dado aos aspectos psicológicos de cada indivíduo está longe do ideal em grande parte das organizações que relaciona-se à concepção do sujeito organizacional enquanto “recurso” humano indo de encontro com o modelo social orientado aos valores mercantis e produtivistas.

“a subjetividade envolve ideia de autonomia, liberdade, auto reflexividade, auto responsabilidade, materialidade de um corpo, particularidades, potencialidades infinitas que conferem cunho próprio e único à personalidade”, é a “expressão da relação entre o indivíduo e o social” e tem um caráter processual” (Souza 1995, p. 120).

Com o aparecimento do novo modelo de trabalho que visa maior produtividade e melhores resultados, ocorreu a queda de um sujeito imóvel criado no

modelo fordista e um novo modelo de trabalhador surgiu: criador, resiliente e flexível que precisa se adaptar às demandas da empresa, propor ideias, soluções e agregar valor para a organização. Dejours (2000) afirma que na empresa é o sujeito quem cria, ele não pode ser negado pela excessiva padronização, ou seja, a livre expressão na organização propicia ao sujeito organizacional a condição de cidadania e de saúde mental no trabalho. Para o autor é importante criar um espaço para a palavra nas instituições, que possibilita uma real participação nas estratégias e objetivos organizacionais, havendo um espaço de escuta recíproca. O trabalho globalizado, a inserção da mulher no mercado de trabalho, o declínio de ideologias tradicionais do modelo pós industrial são, de acordo com De Massi (2000), uma premissa de que deve haver uma articulação do trabalho com o lazer, com os estudos, com as dimensões sociais, privilegiando o social, a convivência com seus familiares, amigos e as atividades lúdicas, por exemplo. A questão da idolatria do trabalho, a competitividade, e o acúmulo do capital, chamada por Sennet (1999) de capital "impaciente" vem corroendo o caráter das pessoas. Para ele a flexibilidade exigida rompe com os valores tradicionais de conduta, nesse sentido há uma confusão em saber para que direção o indivíduo deve ir, o trabalho e a vida eram lineares em outra época e a desigualdade social era menor, pois o sistema burocrático regulava os ganhos de riquezas, havia um aprofundamento nas relações sociais e na ética. Nesse sentido, Dejours (2000) fala sobre uma precarização do trabalho, pois, na sociedade capitalista, a competição tem como objetivo a destruição do competidor, levando à eliminação e à quebra de seus concorrentes. A questão da ética faz com que chefes e subordinados atuem e tomem decisões, muitas vezes, contra seus princípios morais. Sobre a acumulação do capital pode-se dizer que:

[a acumulação flexível do capital] é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo (...) se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado "setor de serviços", bem como conjuntos industriais completamente novos (...) (HARVEY, 2000, p. 140).

A flexibilização do trabalho, que é imposta como uma necessidade no mercado de trabalho contemporâneo, estabelece novos desafios em relação à subjetividade. O controle feito pelo modelo fordista entra em “desuso” e um novo perfil psicológico é então valorizado. Para Sennett (1999) estas características criam no trabalhador um sentimento de deriva, de uma falta de propósito em relação ao presente e ao futuro, essa flexibilidade gera uma instabilidade e um distanciamento de laços sociais mais profundos e corrói as qualidades que criam estes laços, na qual lhe garantem uma identidade sustentável.

O capital na sociedade contemporânea não é mais apenas uma forma de retribuição do trabalho que deve ser usada para a manutenção das atividades diárias e da sobrevivência. Uma vida confortável, repleta de bens de consumos e sofisticações é incentivada e para obtenção e acumulação do capital, o meio proposto é o trabalho. Assim modificaram-se as necessidades e os anseios do homem diante de novos ideais que apregoam que somente o acúmulo de riquezas e a conquista de liberdades individuais são estilos de vida válidos, isto tornou as novas práticas organizacionais possíveis e a ideologia organizacional mais eficaz quando associada com as práticas econômicas.

Para Barbosa (2004) há uma dependência entre status e estilo de vida na sociedade individualista e de mercado, e uma ausência de regras e referência de grupos, fazendo com que cada indivíduo crie sua própria moda, de acordo com seu senso estético e de conforto. Segundo Barbosa (2004), Stuart Ewen e Elisabeth Ewen falam que: “Hoje não existe moda: apenas modas”; “Não existem regras: apenas escolhas” e; “Todos podem ser qualquer um” (BARBOSA, 2004, p.21). Para a autora, o foco central da vida social é o consumo. Os valores culturais, as aspirações, os ideais e a identidade passam a ser definidos e orientados pelo consumo - a sociedade contemporânea passa a valorizar o que as pessoas são pelo o que elas têm. De acordo com Bauman (2008), os indivíduos muitas vezes procuram soluções individuais para contradições sistêmicas, havendo uma subjetivação e individualização dos riscos.

A ideologia do consumo e da produção é responsável pela criação de necessidades falsas de bens materiais. Para Carmo (2005) o impacto da destruição da natureza é incentivada por uma cultura do desperdício de recursos não renováveis. Marx evidencia em sua análise que há uma relação contraditória do

trabalhador com seu produto de trabalho e a relação do trabalhador ao ato de produção:

O trabalhador torna-se tanto mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais a sua produção aumenta em poder e extensão. O trabalhador torna-se uma mercadoria tanto mais barata, quanto maior número de bens produz. Com a valorização do mundo das coisas, aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens. O trabalho não produz apenas mercadoria; produz-se também a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria, e justamente na mesma proporção com que produz bens (MARX, 2002, p.111).

A busca pelos bens materiais, pela rápida ascensão profissional e a intensa devoção ao trabalho são elementos norteadores ao estilo de vida do sujeito: o cargo, o local em que trabalha e a profissão dizem respeito à posição social e o trabalho não é somente mais uma atividade produtiva ou criativa, mas passa ser um constructo social que vai definir como será o modo de vida e orientar as experiências pessoais de cada indivíduo.

Para Coutinho (1999) o trabalho é um elemento que constitui o sujeito, pois media o mundo objetivo e subjetivo. Para ele, estas dimensões são dialéticas, pois não é possível haver transformações objetivas no mundo do trabalho sem que os sujeitos não transformem também seus significados. Subjetividade e objetividade estão relacionadas, o homem, apropriando o mundo objetivo, constitui sua subjetividade e transforma a si mesmo e ao mesmo tempo transforma o mundo material, atuando sobre a objetividade da realidade.

Para Cavalcanti (1997), perguntar como a pessoa se chama, o que ela faz e aonde ela mora pode alterar a forma como ela é vista diante de suas respostas. Por exemplo: “Eu sou bancário, eu sou vendedor, eu sou...”, pois a palavra “ser” frequentemente é utilizada para denotar o grau de importância que o trabalho tem para sua subjetividade.

Na era moderna o homem é reconhecido pelo que faz, conforme Albornoz (1986) o trabalho contribui para a criação do elo social e para a autoestima, não trabalhar significa, muitas vezes, não existir. O trabalho “não é só um dever, mas um direito, pois através dele o homem é homem, se faz, aparece: enquanto cria, entra em relação com os outros, com o seu tempo, cria o seu mundo, se torna

reconhecido e deixa impressa no planeta em que vive a marca de sua passagem” (Albornoz, 1986, p.94).

A partir disto pode-se dizer que o trabalho dá a possibilidade ao homem de existir, porém esta possibilidade só se dá quando ele se identifica com o que faz para Saraceno (1999) o trabalho não pode ser somente fonte de renda, mas um processo de articulação dos interesses, necessidades e desejos.

Um trabalho que não condiz com as reais expectativas do trabalhador ou que não corroboram com seus valores éticos e morais podem desumanizar e alienar o homem, para Paul Singer (1977) o trabalho atualmente não representa mais uma atividade produtiva, mas o meio para poder consumir. Os novos sentidos de trabalho muitas vezes são forçados pelas organizações que tem como finalidade controlar mais diretamente o trabalhador para alcançar maior comprometimento com os resultados da empresa. Para Carvalho (2007) é comum haver uma busca incessante pela realização dos objetivos profissionais, o fato de se imaginar gerente ou ser promovido em três meses excita o desejo e assim se investe toda energia nele, antecipar a satisfação é muito comum, pois faz com que o funcionário esteja sempre querendo mais e fazendo mais pela empresa, apresentando maior desempenho e melhores resultados. O prazer desta busca é comparada com o efeito de uma droga, onde o indivíduo nunca se satisfaz por completo, mas está sempre procurando novos desafios e realizações. Este forte envolvimento com o trabalho ocorre de forma cada vez mais intensa e novos arranjos e formas de trabalhado estão sendo requisitados.

Outro viés que não pode ser desconsiderado nas ponderações sobre subjetividade é o que diz respeito à algumas imposições feitas pela sociedade relacionada ao mundo do trabalho, como por exemplo, a matéria publicada pela revista Veja com a seguinte manchete: “Gordura faz mal para o bolso: pesquisas mostram que as pessoas gordas têm renda menor que a das magras”, citando estudos americanos da Universidade de Ohio e de Nova York que relacionam a perda de peso ao aumento da renda, e vice-versa (Revista Veja, 28 de setembro de 2005, p.102). Pode-se observar que existe uma tentativa de alterar e modelar o comportamento dos indivíduos que não se encontra diretamente na esfera do



trabalho, mas que pode nortear suas expectativas e ideais em relação aquilo que ele deve ser para ser promovido, ou bem sucedido.

Para Lemke (2001) no modelo de racionalidade de governo sugere que as bordas entre público e privado sejam redesenhadas, ou seja, a ordem não é mais política e social, mas individual e subjetiva, onde aparecem forjadas em uma precária harmonia entre as políticas de estado e o estado subjetivo, onde o bem-estar social depende do bem-estar individual. Ainda para o autor, tentar entender o sujeito contemporâneo e a forma de trabalho não está relacionada somente às técnicas de controle mas as técnicas de si que são relacionadas à forma mais íntima do sujeito pensar e desejar, e da inter- relação entre as duas.

O desajustamento criado em relação às formas de produção, à falta de autonomia para tomar decisões estratégicas, e o bloqueio da convivência com as singularidades podem produzir a angústia e o sofrimento no trabalho. Carmo (2005) aponta que o empresário não está interessado que o seu funcionário conserve sua saúde e que chegue em casa descansado, mas que se torne mais barato e mais controlável. A gestão de trabalho não tem mais como objetivo cumprir ordens e controlar a produção, mas alcança resultados (financeiros) por meio do controle e da mobilização psíquica dos trabalhadores.

“A vivência de dilemas independe de posição hierárquica, idade, gênero ou experiência de trabalho e resulta saúde fragilizada ao trabalhador e àqueles com quem se relaciona mesmo fora do ambiente organizacional”. Afinal, os dilemas geram a experimentação de sofrimento por parte dos trabalhadores, que devem adaptar-se às injunções paradoxais não só do seu trabalho, como também da sua vida, criadas por circunstâncias cada vez mais voláteis e instáveis (GRISCI et al. 2009, p. 1)

### 2.3 Sofrimento mental e trabalho

Quando o trabalho não está atrelado a um objetivo final, e o trabalhador não consegue encontrar uma finalidade no que produz pode ocorrer uma baixa na produtividade que acontece pela falta de motivação, além disso, quando há um

desencontro entre a subjetividade do trabalhador e o trabalho produzido, ou seja, quando o trabalho realizado não condiz com as reais expectativas do sujeito, há falta de autonomia na realização das atividades e resolução de problemas ou os valores organizacionais não são compatíveis com os valores aprendidos, por exemplo, pode ser o início do sofrimento mental e desencadear uma possível psicopatologia gerada pelo trabalho.

O sofrimento do indivíduo pode emergir de situações vivenciadas no campo do trabalho e podem comprometer a estabilidade psíquica do mesmo e alterando sua rotina. De acordo com Lhuillier (2009) existem três grandes grupos que podem ser responsáveis pelo desencadeamento do sofrimento: as patologias da atividade impedidas ou “aprisionadas”, as patologias da solidão e da equivocidade no trabalho; e as patologias dos maus-tratos e da violência. Para a autora a atividade “aprisionada” diz respeito às patologias de sobrecarga, podendo ser físicas ou mentais. As patologias de atividade impedida são, por exemplo, o desemprego, que impede do sujeito mostrar aos outros e a si mesmo o seu valor, entrando em um processo de desvalorização pessoal, posteriormente, o segundo grupo de formas de sofrimento são as patologias da solidão, onde há uma individualização dos padrões profissionais e das novas modalidades de gestão, a saber: remuneração individualizada (baseada em metas individuais), desenvolvimento individual de carreira, avaliação de desempenho individual, ameaças de rebaixamento e demissão, entre outras. A equivocidade se dá da dificuldade de determinar os meios e os fins da ação, outro fator importante identificado como gerador de sofrimento no trabalho é a negação do “real” trabalho, ou seja, a disjunção do trabalho realizado e daquele que o sujeito gostaria de realizar. Por fim, o terceiro e último grupo de patologias é a dos maus tratos e da violência, que transforma o trabalho em um exercício de força em que vence o melhor, o assédio moral é um dos principais sofrimentos nesta modalidade. Além do assédio moral. Para Deajours (1987) o sofrimento mental advindo das vivências subjetivas no campo do trabalho não trata de associar a psicopatologia à doença ou loucura, mas do estudo dos processos psíquicos e dos mecanismos mobilizados pelo sofrimento.

Deajours (2000) destaca a heteroagressividade (erros intencionais, vandalismo, sabotagens) e a auto agressividade que pode levar ao suicídio. No Japão, já existem termos como: *karoshi* que é a morte por excesso de trabalho e o

*karojisatsu* que é suicídio decorrente do excesso de trabalho. O excesso de trabalho também causa outras doenças como estresse e a Síndrome de *Burnout* (ALVES, 2013).

Para Codo (1999) a Síndrome de Burnout caracteriza a desmotivação, falta de esperança, desamparo, depressão, fadiga e alienação do trabalho e do trabalhador do final do século XX.

Os problemas citados acima não trazem somente consequências para o indivíduo que passa pela dor ou pelo sofrimento mental, mas também para seus familiares. O modelo de produção pode muitas vezes adoecer o indivíduo, alterando sua trajetória de vida e as práticas cotidianas. Em casos mais graves o trabalhador precisa se afastar da empresa, trazendo um impacto ainda maior no cotidiano. As relações familiares tornam-se mais frágeis, pois o fato de estar doente e não ter capacidade para trabalhar pode alterar o desenvolvimento de outros papéis sociais como: ser pai, ser mãe, ser marido ou esposa.

Deajours (1987) afirma que para o homem o fato de ficar incapaz de trabalhar pode ser menos agravante do que a mulher. Para Tittoni e Nardi (2008) as questões de gênero em relação a vivência do afastamento por doença implicam em um diferencial importante entre os dois grupos.

Neste sentido o homem que se afasta do trabalho, por exemplo, pode ser isolar do convívio social e até mesmo no interior da própria casa, de sua família, pois para ele ficar em casa não está previsto na organização do lar. Para a mulher quando ela se vê obrigada a ficar apenas em casa há uma perda em relação ao reconhecimento que o trabalho externo propicia, pois o trabalho doméstico não é tão valorizado e não amplia seu universo quanto o trabalho que ela produz fora de casa. Outra questão é que para a mulher o serviço doméstico e com os filhos não cessa. Além disso, cabe ressaltar que estas alterações podem desencadear outros problemas como falta de motivação, desânimo e depressão.

O reconhecimento de uma possível doença relacionada ao trabalho parece ser algo que se evita nas práticas atuais de RH, tanto por parte da empresa quanto dos gestores, o estresse vai tornando-se algo normal e banal na rotina

organizacional e as bonificações por alta *performance* passam a ser uma forma de compensação.

### **3 METODOLOGIA**

A metodologia da pesquisa realizada foi embasada na revisão bibliográfica de livros e artigos científicos a fim de fazer um levantamento sobre os principais temas abordados neste trabalho como: a história do trabalho, os modelos de produção, a questão da saúde no trabalho e de que maneira a subjetividade está envolvida nestas relações.

De acordo com Oliveira (2001) a técnica bibliográfica permite ao pesquisador encontrar fontes primárias e secundárias para desenvolver o trabalho científico.

A procura do conteúdo foi feita a partir de critérios pré estabelecidos relacionados à delimitação do tema, foram utilizadas palavras chaves para ter uma análise mais ampla do tema e após isto feita uma leitura interpretativa e crítica dos assuntos que seriam abordados.

Objetivo Geral:

Refletir sobre a influência do trabalho e do modelo de produção contemporâneo no processo subjetivo e psicológico do trabalhador.

Objetivos Específicos:

Analisar o conceito de trabalho dentro de uma visão sócio histórica;

Investigar as transformações dos modelos de produção de trabalho;

Investigar os sentidos do trabalho no sistema capitalista.

### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Para entender o desenvolvimento do homem a partir da dinâmica de trabalho proposta pelo atual modelo de produção é necessário ter uma visão holística para que se possa analisar quais instâncias são afetadas e influenciadas a partir desta

relação. De acordo com o exposto neste trabalho, fica claro que, existe cada vez mais uma forte necessidade das empresas se destacarem e alcançarem melhores resultados dentro de uma sociedade competitiva e capitalista e muitas organizações para garantirem seus objetivos e metas privilegiam a gestão pela subjetividade estabelecendo um controle cada vez mais sutil de seus funcionários, isso significa que as empresas, muitas vezes, mascaram as formas de controle fazendo parecer sempre como um benefício direto ao trabalhador através de rápidas promoções, bonificações em dinheiro, etc.

Diante desta realidade os gestores não pensam no indivíduo como alguém que carrega suas particularidades e peculiaridades e parecem não usar a empatia em situações que se faz necessária a compreensão do outro. O trabalho aparece como sendo uma variável importantíssima na vida do homem e, neste sentido, o trabalhador que se mostra sustentado em relações superficiais advindas de um sistema capitalista corre o risco de torna-se um vazio e em constante conflito com o meio.

O adoecimento e o sofrimento neste sentido tornam-se uma resposta ao modelo de gestão pelo controle que anula o ser humano como ser ativo, e em permanente construção, portanto é fundamental pensar diante das transformações que ocorrem na rotina dos trabalhadores maneiras de amenizar e prevenir a patologia. A promoção de maior qualidade de vida ao trabalhador deve estar vinculada ao seu desenvolvimento produtivo e a vigilância e atenção às peculiaridades do trabalhador devem ser reforçadas. É preciso pensar também na relação entre gestor e subordinado a fim de estabelecer no contexto do trabalho um espaço de confiança mútua propiciando um ambiente saudável do ponto de vista físico e emocional.

## REFERÊNCIAS

ALBORNOS, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

ALVES, Giovanni. Prefácio. In: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; NAVARRO, Vera Lucia (Org.). **O Averso do Trabalho III: Saúde do trabalhador e questões contemporâneas**. São Paulo: Outras Expressões, 2013.

ANDERY, M. A.; SÉRIO, T. M. A. P. **A prática, a História e a construção do conhecimento: Karl Marx**. In: ANDERY, M. A. Para Compreender a Ciência: uma perspectiva histórica. 12. ed. Rio de Janeiro: Garamond; São Paulo: EDUC, 2003.

ARAÚJO, Romilda Ramos; SACHUK, Maria Iolanda. **Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas**. Revista de Gestão USP, v. 14, n. 1. p. 53-66. Disponível em: [www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/rege/v14n1/v14n1a5.pdf](http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/rege/v14n1/v14n1a5.pdf). Acesso em: 02 out. 2012

BARBOSA, Livia. **A sociedade de consumo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2004.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida para consumo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008a.

BITTAR, L. T. **O Sentido do Trabalho: algumas reflexões sobre o trabalho e a crise do mundo do trabalho**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação da FGV/EAESP. São Paulo, 1997.

BORGES, L. O. **As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional**. RAC – Revista de Administração Contemporânea, v. 3, n. 3, p. 81- 107, set./dez. 1999.

CARMO, Paulo Sergio do. **A ideologia do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Moderna, 2005.

CARVALHO, Cristina Amélia; VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. **O poder nas organizações**. São Paulo: Thomson Learning, 2007, 160p.

CAVALCANTI, Maria Tavares. **Desamparo e Doença Mental**. In: FILHO, João Ferreira da Silva e JARDIM, Silvia (Org.). *A Danação do Trabalho. Organização do trabalho e sofrimento psíquico*. Rio de Janeiro: Te Cora, 1997. p.203-215.

CODO, W. **O Fazer e a Consciência**. In: LANE, S. T. M.; CODO, W. (Orgs.). *Psicologia Social: o homem em movimento*. São Paulo: Brasiliense, 1984.

\_\_\_\_\_. W. (Coord.). **Educação: carinho e trabalho - burnout, a síndrome da desistência do educador**. 2ª ed, Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

COUTINHO M. C. (1999) **Trabalho e Constituição da identidade**. *Psicologia em Estudo*, v. 4, n. 1: 29-43.

DEJOURS, C. (1993). **Travail, usure mentale**. Paris: Bayard.

DE MASI, D. **O Ócio Criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

ENRIQUEZ, E. Prefácio(p.23-30). In: **“Recursos” humanos e subjetividade**. 1.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, p23-30, 1995.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação, crise do trabalho assalariado e do desenvolvimento**. In: FRIGOTTO, Gaudêncio (org.). *Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século*. Petrópolis: Vozes, 1998

GRISCI, C. L. I. **Trabalho, Tempo e Subjetividade: Impactos da reestruturação produtiva e o papel da psicologia nas organizações**. *Psicologia, Ciência e Profissão*, v. 19, n. 1, p. 2-13, 1999.

\_\_\_\_\_. **Trabalho imaterial**. In: CATTANI, A. D. e HOLZMAN, L. (Orgs.) *Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. Porto Alegre : Ed. UFRGS, 2006.

HARVEY, D. (2000). **A condição pós-moderna** (9a ed.). São Paulo: Loyola.

HELLER, A. **Uma crise global da Civilização: os desafios futuros**. In: HELLER, A. *A Crise dos Paradigmas em Ciências Sociais e os Desafios para o Século XXI*. Rio de Janeiro: Contraponto, 1999.

HELOANI, J.R. **Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: Cortez, 1994.

\_\_\_\_\_. **Organização do trabalho e Administração: uma visão multidisciplinar.** São Paulo: Cortez, 1996.

JEREZ, A. (Coord.). **¿Trabajo Voluntario o Participación?: elementos para una sociología del Tercer Sector.** Madrid: TECNOS, 1997.

LHUILIER, D. (2009). **Travail, management et santé psychique.** *Connexions*, 91, 85-101.

MARX, K.; ENGELS, F. **Manifesto do Partido Comunista.** 9. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos.** São Paulo: Martin Claret, 2002. 198p.

MATOS, E; PIRES, D. **Teorias administrativas e a organização do trabalho: de Taylor aos dias atuais, influências no setor saúde e na enfermagem.** Rev. Texto&Contexto. Florianópolis, 2006

MELO, Nildo Aparecido de. **Reestruturação Capitalista e a Base Produtiva de Presidente Prudente: Fordismo, Taylorismo e Acumulação Flexível e as relações com a empregabilidade dos trabalhadores.** In.: Geografia em Atos. n. 08, v. 02. Presidente Prudente: UNESP, 2008.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de metodologia científica. Projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses.** São Paulo: Pioneira, 2001

PEREIRA, M. E. M.; GIOIA, S. C. **Do feudalismo ao capitalismo: uma longa transição.** In: ANDERY, M. A. Para compreender a Ciência: uma perspectiva histórica. 12. ed. Rio de Janeiro: Garamond; São Paulo: EDUC, 2003.

PIOLLI, E.; HELOANI, José R. Montes; **Trabalho e subjetividade na "Nova" configuração laboral: quem paga a conta?**, 02/2015, *Germinal : Marxismo e Educação em Debate*, Vol. 6, Fac. 2, pp.118-129, Salvador, BA, Brasil, 2015

MANTOUX, Paul. **A revolução industrial no século XVIII. Estudos sobre os primórdios da grande indústria moderna na Inglaterra.** Tradução de Sonia Rangel, São Paulo, UNESP/ Hucitec, 2002



RUBANO, D. R.; MOROZ, M. **Relações de servidão: Europa Medieval Ocidental**. In: ANDERY, M. A. Para compreender a Ciência: uma perspectiva histórica. 12. ed. Rio de Janeiro: Garamond; São Paulo: EDUC, 2003.

SARACENO, Benedetto. **Libertando identidades – da reabilitação psicossocial à cidadania possível**. Rio de Janeiro: Te Cora, 1999.

SENNETT, R. (1999). **A corrosão do caráter**. Rio de Janeiro: Record.

SOUZA, S.B. **Pela mão de Alice. O social e o político na pós-modernidade**. 4. ed. Porto: Edições Afrontamento, 1995.

TITTONI, J., and NARDI, HC. **Saúde mental e trabalho: reflexões a partir de estudos com trabalhadores afastados do trabalho por adoecimento profissional**. In JACQUES, MGC., et al. org. Relações sociais e ética [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008.